



DZIENNIK URZĘDOWY

WOJEWÓDZTWA ZACHODNIOPOMORSKIEGO

Szczecin, dnia 04.02.2025 r.

Poz. 512

UCHWAŁA NR XV/104/2025 RADY MIASTA SZCZECINEK

z dnia 30 stycznia 2025 r.

w sprawie uchwalenia regulaminu określającego wysokość stawek, szczegółowe zasady przyznawania dodatków, sposób obliczania wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe oraz godziny doraźnych zastępstw dla nauczycieli zatrudnionych w szkołach i placówkach oświatowych prowadzonych przez Miasto Szczecinek

Na podstawie art. 30 ust. 6 i ust. 6a oraz art. 91d pkt 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2024 r. poz. 986) w związku z rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 31 stycznia 2005 r. w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagradzania za pracę w dniu wolnym od pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 755) Rada Miasta Szczecinek uchwala, co następuje:

§ 1. Uchwala się regulamin określający wysokość stawek, szczegółowe zasady przyznawania dodatków, sposób obliczania wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe oraz godziny doraźnych zastępstw dla nauczycieli zatrudnionych w szkołach i placówkach oświatowych prowadzonych przez Miasto Szczecinek, który stanowi załącznik do niniejszej uchwały.

§ 2. Wykonanie uchwały powierza się Burmistrzowi Miasta Szczecinek.

§ 3. Traci moc uchwała Nr XI/109/2019 Rady Miasta Szczecinek z dnia 19 czerwca 2019 r. w sprawie uchwalenia Regulaminu określającego wysokość stawek i szczegółowe zasady przyznawania dodatków, szczegółowy sposób obliczania wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw oraz wysokość nagród i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy nauczycieli w szkołach prowadzonych przez Miasto Szczecinek (Dz. Urz. Woj. Zachodniopomorskiego, poz. 4022).

§ 4. Uchwała wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia w Dzienniku Urzędowym Województwa Zachodniopomorskiego.

Przewodnicząca Rady Miasta

Grażyna Kuszmar

Załącznik do uchwały Nr XV/104/2025

Rady Miasta Szczecinek

z dnia 30 stycznia 2025 r.

REGULAMIN

określający wysokość stawek, szczegółowe zasady przyznawania dodatków, szczegółowy sposób obliczania wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe oraz godziny doraźnych zastępstw dla nauczycieli zatrudnionych w szkołach i placówkach oświatowych prowadzonych przez Miasto Szczecinek

Rozdział 1.

Postanowienia ogólne

§ 1. Regulamin niniejszy określa wysokość stawek, sposób obliczania oraz zasady wypłacania nauczycielom:

- 1) dodatku motywacyjnego;
- 2) dodatku za wysługę lat;
- 3) dodatku funkcyjnego;
- 4) dodatku za warunki pracy;
- 5) wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw.

§ 2. Ilekroć w dalszej treści niniejszego regulaminu jest mowa bez bliższego określenia o:

- 1) szkołach lub placówkach oświatowych – należy przez to rozumieć szkoły podstawowe oraz publiczne przedszkole prowadzone przez Miasto Szczecinek;
- 2) nauczycielu – należy przez to rozumieć zatrudnionego w szkole lub placówce oświatowej nauczyciela, wychowawcę bądź innego pracownika pedagogicznego, w tym nauczyciela, któremu powierzono stanowisko dyrektora, wicedyrektora tej placówki oświatowej;
- 3) dyrektorze szkoły – należy przez to rozumieć również wicedyrektora szkoły oraz osoby, którym czasowo powierzono pełnienie funkcji dyrektora;
- 4) roku szkolnym – należy przez to rozumieć okres od 1 września danego roku do 31 sierpnia roku następnego;
- 5) ustawie – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela.

Rozdział 2.

Dodatek motywacyjny

§ 3. 1. Nauczycielowi, niezależnie od stopnia awansu zawodowego oraz sposobu nawiązania stosunku pracy, w tym nauczycielowi, któremu powierzono stanowisko kierownicze, w zależności od osiągniętych wyników w pracy, może być przyznany dodatek motywacyjny.

2. Do ogólnych warunków przyznawania nauczycielom oraz nauczycielom sprawującym funkcje kierownicze dodatku motywacyjnego zalicza się:

- 1) osiągnięcia w realizowanym procesie dydaktycznym;
- 2) osiągnięcia wychowawczo-opiekuńcze;
- 3) wprowadzanie innowacji pedagogicznych, skutkujących efektami w procesie kształcenia i wychowania;
- 4) zaangażowanie w realizację czynności i zajęć, o których mowa w art. 42 ust. 2 pkt 2 Karty Nauczyciela;
- 5) efektywne wypełnianie zadań i obowiązków związanych z powierzonym stanowiskiem;
- 6) skuteczną realizację zadań edukacyjnych, wynikających z przyjętych przez organ prowadzący priorytetów lokalnej polityki oświatowej.

§ 4. Warunkiem przyznania dodatku motywacyjnego jest spełnienie co najmniej jednego z kryteriów zamieszczonych poniżej:

1) osiągnięcia w realizowanym procesie dydaktycznym:

- a) uzyskanie przez uczniów co najmniej dobrych osiągnięć dydaktyczno-wychowawczych, potwierdzonych wynikami klasyfikacji lub promocji, efektami egzaminów i sprawdzianów albo sukcesami odnoszonymi w olimpiadach przedmiotowych, konkursach i zawodach sportowych;
- b) ponadprzeciętna umiejętność rozwiązywania problemów dydaktycznych, trafne diagnozowanie potrzeb edukacyjnych i rozwojowych uczniów;
- c) inicjowanie działań zmierzających do rozszerzenia edukacyjnej oferty placówki oświatowej w postaci prowadzenia dodatkowych zajęć rozwijających uzdolnienia oraz wszechstronny rozwój ucznia;
- d) podniesienie poziomu jakości kształcenia w placówce;

2) osiągnięcia wychowawczo-opiekuńcze:

- a) wyjątkowo skuteczne rozpoznanie środowiska wychowawczego uczniów, efektywne działanie na rzecz uczniów potrzebujących szczególnej opieki oraz wymagających wsparcia psychologiczno-pedagogicznego;
- b) podejmowanie skutecznych działań wpływających na ograniczenie zachowań ryzykownych uczniów;
- c) wysoki poziom zaangażowania w realizację zadań wynikających z przyjętego przez szkołę programu wychowawczo-profilaktycznego;
- d) aktywizowanie postawy kształtującej odpowiedzialność ucznia za własną edukację i rozwój osobowościowy;
- e) inicjowanie działań kształtujących właściwe postawy etyczno-moralne;
- f) aktywny udział w innowacyjnych formach wsparcia wychowawczo-opiekuńczego adresowanego do dzieci i rodziców (realizacja rekomendowanych programów profilaktycznych na szczeblu miejskim, powiatowym, wojewódzkim i ogólnopolskim);
- g) ponadprzeciętna troskę o klimat wychowawczy szkoły oraz przyjazną atmosferę pracy z uczniami, podejmowanie efektywnych działań profilaktycznych zapobiegających szeroko rozumianym wykluczeniom społecznym i patologiom;

3) wprowadzanie innowacji pedagogicznych, skutkujących efektami w procesie kształcenia i wychowania:

- a) umiejętne wzbogacanie oferty kształcenia szkoły w zakresie realizacji programów autorskich, innowacji i eksperymentów pedagogicznych oraz innych rozwiązań dydaktyczno-wychowawczych, zmierzających do poprawy jakości świadczonych usług edukacyjnych;
- b) opracowywanie i realizacja projektów (konkursy, konferencje, przeglądy, festiwale) poszerzających działania szkoły w zakresie podnoszenia jakości kształcenia i wychowania;
- c) adaptacja i realizacja regionalnych lub ogólnopolskich programów edukacyjnych i wychowawczych wspierających wszechstronny rozwój ucznia;
- d) stwarzanie przyjaznych warunków dla rozwoju samorządności i przedsiębiorczości uczniów;

4) zaangażowanie w realizację czynności i zajęć, o których mowa w art. 42 ust. 2 pkt 2 Karty Nauczyciela:

- a) efektywne kierowanie rozwojem ucznia we wszystkich sferach jego aktywności;
- b) wyjątkowa aktywność w realizacji innych zadań statutowych placówki oświatowej;
- c) wzorowa współpraca z radą pedagogiczną, radą rodziców, organem prowadzącym, organem sprawującym nadzór pedagogiczny;
- d) wysoki poziom zaangażowania w organizację imprez oraz uroczystości szkolnych;

- e) wzorowa opieka nad samorządem uczniowskim lub innymi organizacjami działającymi na terenie szkoły;
- f) prowadzenie lekcji otwartych, regularny udział w posiedzeniach zespołów przedmiotowych, sieciach współpracy nauczycieli oraz pracach wewnątrzszkolnego systemu doskonalenia nauczycieli;
- g) wyjątkową dbałość o estetykę pomieszczeń oraz sprawność powierzonych pomocy dydaktycznych;
- h) wyjątkową aktywność w ramach wewnątrzszkolnego doskonalenia nauczycieli, prowadzenie lekcji otwartych, warsztatów metodycznych, konferencji szkoleniowych;

5) efektywne wypełnianie zadań i obowiązków związanych z powierzonym stanowiskiem;

- a) wyjątkową skuteczność w pozyskiwaniu środków pomocowych na statutowe cele placówki;
- b) wysoki poziom zaangażowania w nawiązywaniu współpracy z innymi placówkami oświatowymi, organizacjami wspierającymi nowoczesne procesy kształcenia, instytucjami naukowymi działającymi na rzecz uczniów, mającymi na celu wspomaganie zadań statutowych szkoły oraz poprawę jakości kształcenia;
- c) wzorowe prowadzenie dokumentacji;
- d) innowacyjność wdrażanych rozwiązań w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli, wykraczających poza obszar zwykłego nadzoru pedagogicznego (systematyczne konferencje metodyczne, lekcje otwarte, warsztaty metodyczne, konsultacje);
- e) intensyfikację współpracy z placówkami doskonalenia nauczycieli oraz instytucjami statutowo zajmującymi się szeroko rozumianym wsparciem edukacji;
- f) umiejętność kreatywnej współpracy z samorządem uczniowskim lub innymi organizacjami uczniowskimi, działającymi na terenie szkoły;
- g) opracowywanie i upowszechnianie materiałów metodycznych;
- h) skuteczne diagnozowanie potrzeb w zakresie doskonalenia i doksztalcenia nauczycieli na terenie objętym doradztwem;
- i) wspomaganie nauczycieli w zdobywaniu kolejnych stopni awansu zawodowego;
- j) upowszechnianie innowacji metodycznych;

6) skuteczną realizację zadań edukacyjnych wynikających z przyjętych przez organ prowadzący priorytetów lokalnej polityki oświatowej:

- a) podejmowanie nowatorskich działań mających na celu promocję szkoły w środowisku lokalnym, współpracę z instytucjami kultury oraz innym organizacjami wspomagającymi działania oświatowe;
- b) podejmowanie działań sprzyjających kształtowaniu wśród uczniów postaw wspierających rozwój lokalnej tożsamości, patriotyzmu oraz poszanowania wielokulturowej tradycji i historii Szczecinka;
- c) stymulowanie aktywności uczniów w zakresie lokalnego wolontariatu i działalności charytatywnej;
- d) inicjowanie działań propagujących wśród uczniów wiedzę na temat roli i zadań samorządu lokalnego.

§ 5. 1. Dodatki motywacyjne mogą być przyznawane w następujących wysokościach:

- 1) nauczycielowi – do 20 % wynagrodzenia zasadniczego,
- 2) dyrektorowi i wicedyrektorowi – do 20 % wynagrodzenia zasadniczego.

2. Dodatek motywacyjny przyznaje i określa jego wysokość:

- 1) dla nauczyciela – dyrektor;
- 2) dla dyrektorów szkół – Burmistrz Miasta

3. Dodatek motywacyjny przyznawany jest dwa razy w roku na okres 6 miesięcy w terminach: 1 września i 1 marca.

4. Dla nauczycieli rozpoczynających pracę w danej szkole i placówce dodatek motywacyjny przyznaje się po upływie okresu umożliwiającego ocenę osiąganych wyników jego pracy. Oceny tej nie należy utożsamiać z oceną pracy i oceną dorobku zawodowego. Okres ten nie może być krótszy niż 6 miesięcy.

§ 6. 1. Nauczycielom, którzy uzupełniają etat w innej szkole, dodatek motywacyjny przyznaje dyrektor szkoły macierzystej w uzgodnieniu z dyrektorem placówki, w której nauczyciel uzupełnia etat.

2. Nauczycielowi przeniesionemu na podstawie art. 18 ustawy dodatek motywacyjny ustala dyrektor szkoły, do której nauczyciel został przeniesiony, po zasięgnięciu opinii dyrektora poprzedniej placówki.

Rozdział 3.

Dodatek za wysługę lat

§ 7. Nauczycielom przysługuje dodatek za wysługę lat w wysokości określonej w art. 33 ust.1 ustawy oraz zgodnie z § 7 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 31 stycznia 2005 r. w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagradzania za pracę w dniu wolnym od pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 755).

§ 8. 1. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wysługę lat wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia we wszystkich zakładach pracy oraz inne udowodnione okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

2. Nauczycielowi pozostającemu jednocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy, okresy uprawniające do dodatku za wysługę lat ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy, z zastrzeżeniem ust. 3. Do okresu zatrudnienia uprawniającego do dodatku za wysługę lat nie wlicza się okresu pracy w innym zakładzie, w którym nauczyciel jest lub był jednocześnie zatrudniony. Do okresu dodatkowego zatrudnienia nie wlicza się okresów podstawowego zatrudnienia.

3. Nauczycielowi pozostającemu w stosunku pracy jednocześnie w kilku szkołach w wymiarze łącznie nieprzekraczającym obowiązującego nauczyciela wymiaru zajęć, do okresów uprawniających do dodatku za wysługę lat w każdej ze szkół wlicza się okresy zatrudnienia, o których mowa w ust. 1.

§ 9. Dodatek za wysługę lat przysługuje nauczycielowi w pełnej wysokości także w okresie przebywania nauczyciela na urlopie dla poratowania zdrowia.

Rozdział 4.

Dodatek funkcyjny

§ 10. Do uzyskania dodatku funkcyjnego uprawnieni są nauczyciele, którym powierzono następujące stanowiska i funkcje:

- 1) dyrektora lub wicedyrektora szkoły lub placówki;
- 2) funkcje:
 - a) wychowawcy klasy,
 - b) doradcy metodycznego,
 - c) opiekuna stażu,
 - d) mentora.

§ 11. 1. Dodatek funkcyjny dyrektorom szkół i placówek przyznaje Burmistrz Miasta, a wicedyrektorom przyznaje dyrektor szkoły.

2. Dodatek funkcyjny dla dyrektora szkoły przyznaje się z uwzględnieniem przynajmniej jednego z poniższych warunków organizacyjnych placówki oświatowej:

- 1) liczba uczniów,
- 2) liczba zastępców,
- 3) zmianowość,
- 4) warunki społeczne i środowiskowe, w jakich funkcjonuje szkoła.

§ 12. Nauczycielowi, któremu powierzono stanowiska dyrektora szkoły lub placówki, oraz osobom pełniącym czasowo te funkcje, przysługuje dodatek funkcyjny obliczany procentowo na podstawie wynagrodzenia zasadniczego w wysokości określonej w poniższej tabeli:

l.p.	Stanowisko	Liczba uczniów w placówce	Wysokość dodatku funkcyjnego
1.	Dyrektor szkoły podstawowej Wicedyrektor	150 - 300	30% - 70% 30% - 60%
2.	Dyrektor szkoły podstawowej Wicedyrektor	powyżej 300 uczniów	30% - 80% 30% - 70%
3.	Dyrektor przedszkola publicznego	80 - 140 uczniów powyżej 140 uczniów	30% - 70% 30% - 80%

§ 13. 1. Nauczycielom realizującym dodatkowe zadania oraz zajęcia przysługuje dodatek funkcyjny z tytułu:

- 1) sprawowania funkcji opiekuna stażu, w wysokości 200 zł;
- 2) sprawowania funkcji mentora, w wysokości 200 zł;
- 3) powierzenia wychowawstwa klasy lub oddziału przedszkolnego, w wysokości 500 zł;
- 4) powierzenia funkcji doradcy metodycznego w wysokości do 20% wynagrodzenia zasadniczego nauczyciela (zgodnie z procedurami zawartymi w rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 28 maja 2019 w sprawie placówek doskonalenia nauczycieli Dz.U. 2023 poz. 2738).

2. Wysokość dodatku funkcyjnego, o którym mowa w ust. 1 pkt 4, ustala dyrektor szkoły w porozumieniu z Burmistrzem Miasta.

§ 14. 1. Prawo do dodatku funkcyjnego powstaje od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym nastąpiło powierzenie stanowiska kierowniczego, wychowawstwa klasy, doradcy metodycznego, opiekuna stażu lub mentora, a jeżeli powierzenie funkcji nastąpiło pierwszego dnia miesiąca – od tego dnia.

2. Dodatek funkcyjny w stawce ustalonej dla dyrektora szkoły lub placówki przysługuje wicedyrektorowi od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po trzech miesiącach zastępstwa.

Rozdział 5.

Dodatek za warunki pracy

§ 15. Nauczycielowi przysługuje dodatek za pracę w trudnych i uciążliwych warunkach.

§ 16. 1. Za pracę w trudnych warunkach uznaje się prowadzenie przez nauczycieli zajęć, o których mowa w § 8 i 9 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 31 stycznia 2005 r. w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagradzania za pracę w dniu wolnym od pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 755).

2. Dodatek za trudne warunki pracy przysługuje w wysokości nieprzekraczającej 20% wynagrodzenia zasadniczego.

3. Dodatek za trudne warunki pracy przysługuje w okresie faktycznego wykonywania pracy, z którą dodatek ten jest związany oraz w okresie niewykonywania pracy, za który przysługuje wynagrodzenie, jak i za okres urlopu wypoczynkowego.

4. Dodatek za trudne warunki pracy wypłaca się w całości, jeżeli nauczyciel realizuje w takich warunkach cały obowiązujący wymiar zajęć oraz w przypadku, gdy nauczyciel, któremu powierzono stanowisko kierownicze, realizuje w tych warunkach obowiązujący go wymiar zajęć. Dodatek wypłaca się w proporcjonalnej części, jeżeli nauczyciel realizuje w trudnych warunkach tylko część obowiązującego wymiaru lub jeżeli jest zatrudniony w niepełnym wymiarze zajęć.

5. Decyzję o przyznaniu dodatku za warunki pracy dla nauczycieli podejmuje dyrektor szkoły, a dla dyrektora – Burmistrz Miasta.

Rozdział 6.

Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw

§ 17. 1. Wynagrodzenie za jedną godzinę ponadwymiarową ustala się, dzieląc stawkę wynagrodzenia zasadniczego (łącznie z dodatkami za warunki pracy) przez miesięczną liczbę godzin obowiązkowego wymiaru zajęć realizowanych przez nauczyciela.

2. Miesięczną liczbę godzin obowiązkowego wymiaru zajęć nauczyciela ustala się, mnożąc tygodniowy, obowiązkowy wymiar godzin przez 4,16 z zaokrągleniem do pełnych godzin w ten sposób, że czas zajęć do 0,5 godziny pomija się, a co najmniej 0,5 godziny liczy się za pełną godzinę.

3. Dla ustalenia wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe w tygodniach, w których przypadają dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy lub dni ustawowo wolne od pracy, oraz w tygodniach, w których zajęcia rozpoczynają się lub kończą w środku tygodnia, za podstawę ustalenia liczby godzin ponadwymiarowych przyjmuje się tygodniowy wymiar zajęć określonych w Karcie Nauczyciela, pomniejszony o 1/5 tego wymiaru (lub 1/4 gdy dla nauczyciela ustalono czterodniowy tydzień pracy) za każdy dzień usprawiedliwionej nieobecności w pracy lub dzień ustawowo wolny od pracy. Liczba godzin ponadwymiarowych, za które przysługuje wynagrodzenie w takim tygodniu, nie może być jednak większa niż liczba godzin przydzielonych w planie organizacyjnym.

4. Przez godzinę doraźnego zastępstwa rozumie się przydzieloną nauczycielowi godzinę zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych powyżej tygodniowego, obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych, której realizacja następuje w zastępstwie nieobecnego nauczyciela.

5. Wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw wypłaca się na podstawie ewidencji zrealizowanych godzin ponadwymiarowych i godzin doraźnych zastępstw, prowadzonej przez dyrektora placówki.

6. Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw przysługuje za faktyczne zrealizowane godziny pracy. Okresem rozliczeniowym jest 1 miesiąc.

Rozdział 7.

Postanowienia końcowe

§ 18. 1. Nauczycielom zatrudnionym w niepełnym wymiarze godzin poszczególne składniki wynagrodzenia przysługują w wysokości proporcjonalnej do wymiaru zajęć, z wyjątkiem dodatku funkcyjnego za wychowawstwo klasy w szkole, który przysługuje w pełnej wysokości bez względu na wymiar zajęć.

2. Za miesiące wakacyjne (lipiec, sierpień) wynagrodzenie wypłaca się według średniej urlopowej, ustalonej na podstawie przepisów rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 26 czerwca 2001 r., w sprawie szczegółowych zasad ustalania wynagrodzenia oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy nauczycieli (Dz. U. z 2020 r. poz. 1455).

§ 19. W przypadku rozwiązania z nauczycielem stosunku pracy przed upływem roku szkolnego, na który został ustalony plan zajęć, rozliczenie z przydzielonych godzin zajęć lekcyjnych następuje z datą ustania stosunku pracy.